

**ATA NÚMERO UM****PROCEDIMENTO CONCURSAL para recrutamento de três contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente técnico.**

Aos quinze dias do mês de julho do ano dois mil e vinte, pelas 10 horas na escola-sede do Agrupamento de Escolas José Estêvão, reuniu o Júri nomeado para o procedimento supracitado, constituído por **Maria Júlia Vieira Casal** como Presidente, **Ana Patrícia Sousa Ferreira** e **Maria Antonieta Prata Martins** como vogais efetivas e **Rui Pedro Silveira Resende** e **Filipa Geraldo Braga do Amaral Dias**, como vogais suplentes. -----

A Presidente do Júri deu início à sessão com um único ponto na ordem de trabalhos: fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação do método de seleção a utilizar, registando grelhas classificativas e sistema de valoração final do método. -----

A presidente do Júri lembrou que tendo em conta o despacho n.º 442/2020/MF, de 30 de junho de 2020, de Sua Excelência o Ministro de Estado e das Finanças bem como o Despacho n.º 2103/2019, de 25 de fevereiro de 2019, publicado em 1 de março de 2019 no Diário da República, 2.ª série, n.º 43, da Diretora –Geral da Administração Escolar, encontra -se aberto processo de seleção para três contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional. -----

O presente recrutamento foi precedido do despacho n.º 35/2019/SEAEP, da Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, de 8 de janeiro de 2019, de modo a possibilitar o recrutamento de trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, de acordo com os n. os 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP. Este procedimento concursal comum rege -se pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 83 - A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo. -----

O Júri do concurso, tomou conhecimento que, de acordo com informação superior, o INA emitiu declaração de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para estes postos de trabalho.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional dos lugares postos a concurso e os requisitos legais exigíveis para o exercício dos postos de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

A. Caracterização do posto de trabalho:

1 - Número de postos de trabalho: 3 (três)

2 - Local de trabalho: Agrupamento de Escolas José Estêvão, Aveiro.

3 - Caracterização do posto de trabalho: exercício de funções correspondentes à categoria de assistente técnico, de acordo com o anexo n.º 2 do artigo 88.º da LTFP e de acordo com as atividades inerentes à gestão de alunos, pessoal, orçamento, contabilidade, património, aprovisionamento, secretaria, arquivo e expediente

4 — Posicionamento remuneratório: corresponde ao 4.º nível remuneratório da tabela remuneratória única, 635,07€, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal comum.

B. Requisitos de admissão:

1 — Escolaridade obrigatória, considerada à data do nascimento, ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1 de acordo com o previsto na a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

2 — Ser detentor, até à data limite da apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho: nacionalidade portuguesa, 18 anos, não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar, robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções, cumprimento das leis de vacinação.

C. Prazo e procedimento de formalização das candidaturas:

a) As candidaturas devem ser submetidas, no prazo de dez dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da publicação do aviso no *Diário da República*, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no Sistema Interativo de

Gestão de Recursos Humanos da Educação – SIGRHE »PND – Proc. concursais comuns »

Formulário de candidatura no portal da Direção Geral da Administração Escolar (WWW.dgae.mec.pt)

e formalizadas através da entrega, nas instalações do Agrupamento de Escolas José Estêvão, na Avenida 25 de Abril, 3811 952 Aveiro, ou ainda formalizadas através do envio para o email concursos@aeje.pt dos seguintes documentos:

- * Curriculum Vitae;
- * Fotocópia de documento comprovativo das habilitações literárias;
- * Certificado do registo criminal, de acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro;
- * Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, caso existam;
- * Caso seja detentor de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos.

b) Nos termos do disposto no n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2009, na atual redação, a não apresentação dos documentos atrás referidos determina a exclusão dos candidatos.

D. Métodos de seleção:

1. Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)**.
2. Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

3. Na **Prova de conhecimentos (PC)** o júri pretende avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 7 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

3.1. Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos:

A prova será teórico-prática, realizada através de computador com consulta da bibliografia publicada e tem a duração máxima de 3 horas.

3.2 A prova incidirá sobre os seguintes temas:

Lei do trabalho em funções públicas; carreira docente; procedimento administrativo; Alunos; elaboração de respostas colocadas por utentes dos serviços administrativos de acordo com a bibliografia;

Utilização das ferramentas ofício na ótica do utilizador e correio eletrónico;

3.3 - A Bibliografia de apoio é a seguinte:

| | |
|---|--|
| Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Anexo (a que se refere o artigo 2.º) da Lei 35/2014, de 20 de junho. | Do artigo 1.º ao 44.º Secção II e Secção III do Capítulo V e Secção I à Secção VI do Capítulo VI |
| DL n.º 4/2015 de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo | Parte III do procedimento administrativo Capítulo IV e V |
| DL 41/2012, de 21/02/2012 – Estatuto da Carreira Docente | Do Capítulo I ao Capítulo X (inclusive) |
| DL n.º 503/99 – Acidentes em serviço | Capítulo I e Capítulo II |
| DL n.º 55/2018, 6/07/2018 | Secção III do Capítulo II do Anexo I ao Anexo VIII Portaria n.º 223-A/2018, de 3/08 e Portaria n.º 226-A/2018, de 7/08 |
| Despacho Normativo n.º 5/2020, de 21/04 | |
| Projeto Educativo do AEJE 2018/2022 | |
| Regulamento Interno do AEJE | |

4 – A **Avaliação psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido acima. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de **Apto e Não apto** e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de **Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente**, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4.1 – Para efeitos da aplicação deste método, foi elaborada **Ficha Individual de Avaliação Psicológica**.

5 – No caso previsto no ponto 2, a **Avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

5.1 A avaliação Curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + EP + FP + AD) / 4$$

Habilitação Académica (HAB): será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores: Licenciatura na área administrativa;
- b) 18 valores: Licenciatura;
- c) 16 valores: Técnico Superior Profissional, na área administrativa;
- d) 14 valores: Técnicos Superiores profissionais ou equivalente;
- e) 12 valores: Formação Superior, sem diploma;
- f) 10 valores: Habilitação equivalente ao 12.º ano de escolaridade.

Experiência Profissional (EP): será graduada de acordo com a seguinte pontuação:



- a) 20 valores: com experiência de **8 anos** ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- b) 18 valores: com experiência igual ou superior a **5 anos e inferior a 8 anos**, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- c) 16 valores: com experiência **inferior a 5 anos**, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- d) 12 valores: sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- e) 10 valores: sem experiência profissional.

Formação Profissional (FP): será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores: formação diretamente relacionada com a área funcional, com mais de 50h;
- b) 18 valores: formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 50h;
- c) 14 valores: formação indiretamente relacionada com a área funcional, com mais de 50h;
- d) 12 valores: formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 50h;
- e) 10 valores: sem formação

Avaliação de Desempenho (AD): será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

a) Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = 4((A+B+C)/3)$$

Em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos.

b) Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, relativa ao último período superior a três anos, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.

6 – Entrevista Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais abaixo enunciadas

- a) Capacidade de resposta a problemas concretos;

- b) Autonomia proatividade;
- c) Aptidão para trabalhar em equipa;
- d) Capacidade de relações interculturais;

6.1 A aplicação do método de seleção entrevista de avaliação de competências é da responsabilidade da Psicóloga a exercer funções no Agrupamento de escolas José Estêvão e basear-se num guião de entrevista, a elaborar pelo respetivo responsável, composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências definidos, associando uma grelha de avaliação individual.

6.2 A entrevista de avaliação de competências é valorada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7. A Classificação final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valorização às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = 0,70 PC + 0,30 AP$$

ou

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

8. Em caso de igualdade de valorização serão aplicados os critérios de ordenação constantes do art-27º da Portaria nº125-A/2019.

8.1 Caso continue a subsistir a igualdade de valoração, atender-se-á à maior valoração no fator experiencia profissional.

9 - Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

10 - Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, da seguinte forma:

- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de

classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

10.1 – Os candidatos aprovados no primeiro método de seleção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º, por remissão do n.º 2 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

11 – Fazem parte da presente ata os seguintes anexos:

11.1 – Despacho de nomeação do Júri para contratação de assistentes técnicos

11.2 – A Grelha Classificativa

E nada mais havendo a tratar foi lida e aprovada a presente ata que será assinada por todos os membros do Júri.

A presidente do Júri

Maria Júlia Vieira Casel

Os vogais efetivos

Maria Antonieta Pente Martin

Ana Patrícia de Sousa Ferreira